

Didaktik für Bildungsmanager

Lern- und Vermittlungsprinzipien

Wie Sie Schulungen auf die Teilnehmer abstimmen

Lektion
01

Inhalt

EINLEITUNG	3
1 LERNEN ALS VERMITTLUNGSZIEL.....	4
1.1 Lernpräferenzen berücksichtigen	6
1.2 Lernbedürfnisse verstehen.....	11
1.3 Lernrahmen schaffen	12
2 LERNPRINZIPIEN	16
2.1 Lernstoff aufnehmen.....	16
2.2 Lernstoff behalten.....	19
3 LERNMOTIVATION.....	26
3.1 Art der Bedürfnisse verstehen	27
3.2 Motive als Grundlage nutzen	30
3.3 Intrinsische und extrinsische Motivation unterscheiden.....	34
4 FOLGERUNGEN FÜR EINE SCHULUNG	37
4.1 Gute Motivationsgrundlage schaffen	37
4.2 Lernhemmnisse abbauen.....	37
4.3 Den Lernstoff strukturieren.....	38
4.4 Inhalte verknüpfen, veranschaulichen und emotionalisieren.....	39
4.5 Zeit zum Lernen lassen, üben und anwenden	41
4.6 Lerntechniken und -strategien vermitteln	41
4.7 Differenzieren und Individualisieren	42
4.8 Lernzeit nutzen	42
LÖSUNG ZU DEN WIEDERHOLUNGSFRAGEN.....	44
UMSETZUNG.....	46
STICHWÖRTER	47
FRAGEN ZUM VERSTÄNDNIS	49

Einleitung

Warum sollten Sie sich als Bildungsmanager mit Didaktik beschäftigen und hier speziell mit der Frage, was eine gute Schulung ausmacht?

Es gibt dafür gleich mehrere Gründe:

Erstens gehört es zu Ihren Aufgaben, Qualifizierungen zu planen und in diesem Zusammenhang stellen sich eine ganze Reihe wichtiger Fragen, etwa:

- ▶ wie sich ein bestimmter Bedarf in eine Schulung ummünzen lässt
- ▶ wie lange eine Schulung sein sollte
- ▶ wie viele Pausen Sie vorsehen sollten
- ▶ wie gut sich welche Inhalte vermitteln lassen.

Diese Fragen sollten Sie schlüssig beantworten können.

Zweitens gehört es zu Ihren Aufgaben, Qualifizierungsbedarf zu ermitteln und dann die Schulung planen. Auch hier sind didaktische Kenntnisse von Vorteil.

Drittens müssen Sie gute Trainer finden, Auswahlgespräche führen und danach ziemlich sicher sein, dass Sie den Richtigen ausgewählt haben. Das dürfte nur klappen, wenn Sie die richtigen Fragen stellen. Das fällt Ihnen leicht, wenn Sie sich mit der Gestaltung von Schulungen gut auskennen.

Viertens sollten Sie sich bei Bedarf selbst ein Bild machen können, wie gut ein Trainer tatsächlich arbeitet. Das ist besonders dann sinnvoll, wenn Sie einen Trainer neu einsetzen, erstmals Schulungen für eine bestimmte Zielgruppe durchführen, ein neues Thema angehen, aber auch, wenn es beim letzten Seminar dieser Art zu Schwierigkeiten gekommen ist.

Fünftens evaluieren Sie natürlich Ihre Schulungen. Wenn dann etwas Bemerkenswertes dabei heraus kommt, sollte ein Feedbackgespräch mit dem Trainer folgen. Da wäre es natürlich schön, wenn Sie ihm gute Tipps geben könnten, wie er seinen Unterricht verbessern könnte.

Und schließlich wollen Sie vielleicht selbst einmal Schulungen durchführen. Das ist allein schon deshalb eine gute Idee, weil Sie dann die Arbeit mit der Lerngruppe selbst erleben, mit allen Höhen und Tiefen.

Gründe genug, sich mit dem Thema Didaktik auseinander zu setzen.



Weil Sie auch selbst als Trainer arbeiten könnten und wegen der Erfahrungen auch sollten, sprechen wir Sie in diesem Kurs auch als Trainer an.

Im Mittelpunkt dieses Lernhefts stehen folgende Fragen:

- ▶ Was ist Lernen überhaupt?
- ▶ Welche Prinzipien liegen dem Lernen Erwachsener zugrunde?
- ▶ Wie wichtig ist Motivation für erfolgreiches Lernen?
- ▶ Wie lassen sich diese Erkenntnisse über Lernprinzipien in einer Schulung berücksichtigen?

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Studium und viele nützliche Erkenntnisse für Ihre Arbeit als Bildungsmanager und als Trainer.

1 Lernen als Vermittlungsziel

Kenntnisse in Lernpsychologie, speziell zum Lernen Erwachsener sind für Trainer unverzichtbar. Denn nur wenn sie diese Kenntnisse besitzen, können sie Lernprozesse erfolgreich unterstützen.

In diesem Kapitel erfahren Sie:

- ▶ was Lernen bedeutet
- ▶ was Lernen fördert und behindert
- ▶ welche Unterschiede zwischen den einzelnen Teilnehmern hinsichtlich Lernen besteht
- ▶ und wie sich diese Unterschiede auswirken.

Es steht außer Frage, dass der Teilnehmer ein entscheidender Faktor in einer Schulung ist.

Sie führen Seminare ja nicht für irgendeine unbestimmte Gruppe durch, sondern für bestimmte Erwachsene mit bestimmten Eigenarten und Besonderheiten – eben für Ihre Teilnehmer. Und es steht außer Frage, dass die Teilnehmer an Ihren Seminaren einen möglichst hohen Lernerfolg erreichen sollen.

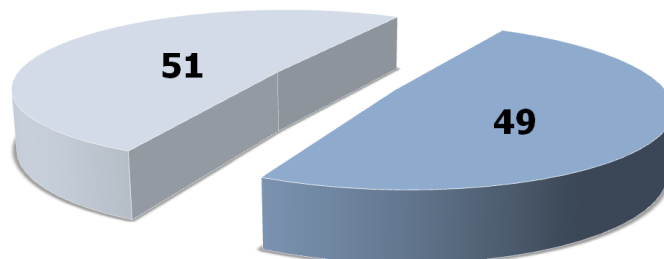
Wie Erwachsene lernen, ist deshalb für eine erfolgreiche Schulung eine ganz zentrale Frage. Denn Sie tragen die Verantwortung für den Lernerfolg Ihrer Teilnehmer, deshalb sollten Sie zentrale Lernprinzipien in der Schulung beachten.

Jetzt werden Sie vielleicht sagen: Lernen – das können meine Teilnehmer. Das tun sie ja schließlich täglich. Das stimmt zweifellos. Denn jeder Mensch ist in seinem Leben immer wieder neuen Lernsituationen ausgesetzt. Er muss sich immer wieder auf andere Anforderungen, auf neue Menschen und neue Umstände einstellen.

Doch manchmal fällt einem Lernen schwer – auch und besonders in Schulungen. Besonders wenn die Teilnehmer lernen sollen oder gar lernen müssen.

Und damit Lernen für Ihre Teilnehmer keine Mühsal wird und sie ihr Lernpensum schnell und sicher schaffen, ist es wichtig, dass sie richtig lernen. Immerhin klagen nach einer aktuellen Befragung fast die Hälfte der Teilnehmer an Seminaren, exakt 49 Prozent, über Lernprobleme.

Dabei haben viele Schwierigkeiten beim Lernen ähnliche Ursachen: Lernende beachten einfache Regeln nicht, sie organisieren das Lernen falsch. Als Trainer sollten Sie den Teilnehmern helfen, sie unterstützen, richtig zu lernen und vielleicht auch die eine oder andere Lerntechnik wieder neu für sich zu entdecken.



Das Ziel jeder Schulung ist ein systematisches und nachhaltiges Lernen – das dürfte unbestritten sein. Aber was versteht man unter Lernen. Um eine Antwort auf diese Frage zu finden, bewältigen Sie bitte einmal die folgende Übung:

Bitte entscheiden Sie bei jeder der folgenden Frage: Handelt es sich bei den einzelnen Situationen um Lernen oder nicht?	Ja	Nein
Ein Baby lächelt zum ersten Mal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ein Autofahrer gibt Gas, sobald die Ampel auf grün springt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Zoo deutet eine Mutter auf einen Löwen und sagt zu ihrem Sohn: „Sieh mal, ein Löwe.“ Das Kind sagt daraufhin zum ersten Mal selbst „Löwe“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ein Mann sieht sich aufmerksam einen Spielfilm an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine Katze, die von einem Balkon herunterfällt, landet auf ihren vier Pfoten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Eine typische Lernsituation ist lediglich Nummer 3. Das Lächeln des Babys ist angeboren, ebenfalls der Reflex der Katze. Dass der Mann an der Ampel Gas gibt, ist Gewohnheit: Er wendet einmal Gelerntes an.

Bei dem Fernsehzuschauer kann man sich streiten, ob er wirklich beim Zuschauen etwas lernt. Das Wort "aufmerksam" deutet jedoch auf eine Lernsituation hin.



Eine ganz einfache und gängige Begriffsbestimmung ist: Lernen ist eine Verhaltensänderung, die nicht angeboren ist.

Man kann den Begriff noch präziser fassen:

Definition

Lernen ist definiert als Veränderung des Verhaltens aufgrund neu gewonnener Erfahrungen oder Erkenntnisse.

So schlicht diese Definition zu sein scheint, sie hat doch weitreichende Konsequenzen für Schulungen.

Erstens sind Erkenntnisse und Erfahrungen angesprochen. *Erkenntnisse gewinnen* als zentrales Lernziel in Schulungen bedeutet nicht, allein Wissen zu vermitteln, Sie müssen auch absichern, dass die Teilnehmer Ihrer Schulungen das vermittelte Wissen verstanden, begriffen haben. Das reicht ein Vortrag meist nicht aus. Nicht zu Unrecht gibt es den Spruch: *Ich hätte viel verstanden, hätte man es mir nicht erklärt.*

Erfahrungen gewinnen als Lernziel weist darauf, dass Ihre Teilnehmer sich intensiv mit dem Gelernten auseinandersetzen müssen, um Erfahrungen sammeln zu können. Damit geht es nicht ohne praktischen Anwendung des Gelernten, ohne Übungen und Simulationen.

Schließlich ist Lernen als Verhaltensänderung definiert. *Verhaltensänderung* als Lernziel stellt hohe Anforderungen an Schulungen. Denn

- ▶ erst müssen die Teilnehmer das nötige Wissen erwerben
- ▶ das für sie neu und wichtig ist
- ▶ sie müssen häufig daraufhin ihre Einstellung ändern
- ▶ um dann mit der Verhaltensänderung beginnen zu können.

Soll die Verhaltensänderung stabil sein, muss

- ▶ die Möglichkeit bestehen, dass das neue Verhalten überhaupt angewandt werden kann
- ▶ die Anwendung sollte häufig genug geschehen

- ▶ und das neue Verhalten sollte gut erkennbare Vorteile gegenüber dem "alten Verhalten" mit sich bringen

Ansonsten droht die Gefahr, dass Teilnehmer wieder in alte Gewohnheiten zurückfallen.

Sie sehen, wie wichtig es ist, sich über den Begriff des Lernens Gedanken zu machen und Sie sehen, dass sich wichtige Anforderungen an eine lernwirksame Schulung in der Definition wiederfinden.

1.1 Lernpräferenzen berücksichtigen

Jeder Mensch lernt anders. Das hat etwas mit seinen Vorlieben beim Lernen zu tun, mit seiner Persönlichkeit. Bei den Lernpräferenzen sind drei Faktoren wichtig. Sie haben alle etwas mit dem Lernverhalten des einzelnen Teilnehmers zu tun:

- ▶ Lerngeschichte
- ▶ Lerntyp und
- ▶ Lernstil.

Lerngeschichte

Jeder Mensch hat seine eigene, spezifische Lerngeschichte. Der eine ist es gewohnt, sich selbstständig Wissen anzueignen; der andere dagegen lernt am besten, wenn er von außen einen Anstoß bekommt und wenn der Lernerfolg überwacht wird.

Fragen zur Lerngeschichte sind:

1. In welchem Umfang haben die Teilnehmer sich in der Vergangenheit Wissen selbst angeeignet?
2. Wie lange liegt das zurück?
3. Welche Erfahrungen haben sie dabei gemacht?
4. Welche Bedingungen haben zu guten Lernergebnissen beigetragen?
5. Auf welche Schwierigkeiten sind sie dabei gestoßen?
6. Wie sind sie mit diesen Schwierigkeiten umgegangen?
7. Welche Unterstützung hätte ihnen geholfen?

Die Frage nach der Lerngeschichte ist wichtig, denn sie deckt so manches Lernhemmnis auf, das unnötig ist und wieder verlernt werden muss.

Lerntyp

Jeder Mensch hat seinen "Lieblingssinn", auch und gerade beim Lernen. Der eine hört einen Witz ein Mal und kann ihn danach auswendig, der andere lernt am besten in einer Vorlesung. Der eine kann sich gut Gesichter merken, der andere Namen oder Stimmen. Selbst Redewendungen deuten auf solche Vorlieben bei den Sinneskanälen hin: *Auf diesem Ohr höre ich schlecht* oder *Ich sehe eine Situation klar vor mir*.

Es gibt drei verschiedene Lerntypen:

- ▶ der visuelle Typ, der am besten lernt, wenn er etwas über das Auge aufnimmt
- ▶ der auditive Typ, der gut lernt, wenn er etwas hört
- ▶ der haptische Typ, der Sachen tun und Dinge anfassen muss.

Am häufigsten sind die visuellen und auditiven Lerntypen.

Bisweilen wird noch ein vierter Lerntyp genannt: der kognitive Lerntyp. Ein solcher Lerntyp passt aber nicht in die Reihe der drei Basistypen.



Bitte suchen Sie eine Begründung, warum ein kognitiver Lerntyp nicht zu den drei Basistypen passt.

Bei den drei Basistypen steht jeweils ein Sinneskanal im Mittelpunkt, es geht also um die Aufnahme von Informationen. Bei einem kognitiven Lerntyp geht es allein um die Verarbeitung der Informationen.

Wenn Sie wissen wollen, welcher Typ Sie sind, können Sie mit dem folgenden Test Ihren Lerntyp bestimmen. Das könnte auch deshalb von Vorteil sein, weil sich Ihr Verhalten im Seminar – bewusst oder unbewusst – nach Ihren Lernpräferenzen ausrichtet.



Bitte kreuzen Sie pro Frage nur die Antwort an, die Ihnen am meisten entspricht.

Wie lernen Sie eine neue Sprache?

- Ich kaufe mir einen Kurs mit Hörkassetten. a
- Ich kaufe mir ein Lehrbuch. b
- Ich arbeite mit einer Lernkartei. c

Sie wollen sich einen Namen merken. Wie gelingt Ihnen das am besten?

- Ich sage mir den Namen mehrfach laut vor. a
- Ich schaffe mir ein Bild, eine Verbindung zu dem Gesicht. b
- Ich schreibe mir den Namen auf. c

Sie haben sich ein neues Handy gekauft. Wie informieren Sie sich über die Funktionsweise?

- Ich studiere die Betriebsanleitung. b
- Ich probiere die Funktionen aus. c

Sie wollen sich über das Weltgeschehen informieren. Welches Medium bevorzugen Sie?

- Das Radio a
- Das Internet b

Sie hören einen Vortrag und wollen sich wichtige Punkte merken.

- Es reicht, wenn ich aufmerksam zuhöre. a
- Ich schreibe mir Stichwörter auf. c

Was ist für Sie besonders wichtig, um ungestört arbeiten zu können?

- keine störenden Geräusche a
- ein aufgeräumter Arbeitsplatz b
- Platz, um mich bewegen zu können c

Sie erklären einem anderen einen komplizierten Zusammenhang. Wie gehen Sie vor?

Ich versuche mit Beispielen und Vergleichen die Anschaulichkeit zu erhöhen. a

Ich zeichne eine Skizze. b

Ich greife zu Gegenständen und lege ein Bild. c

Denken Sie an Ihren Lieblingsschauspieler. Was mögen Sie an ihm besonders?

Die Art, wie er spricht a

Wie ausdruckstark sein Gesicht ist b

Wie er sich bewegt und sich gibt c

Sie wollen am Wochenende eine Veranstaltung besuchen. Wozu tendieren Sie?

Zu einem Konzert a

Zu einer Ausstellung b

Zu einem Kreativkurs an der Volkshochschule c

Sie lassen sich von einem Freund den Weg zu einem Baumarkt erklären. Was ist Ihnen am liebsten?

Er soll mir den Weg Schritt für Schritt erklären a

Er soll mir eine Skizze zeichnen b

Sie besuchen ein Seminar. Was wäre Ihnen lieber?

Ein interessanter Vortrag a

Viele Praxisübungen c

Sie erinnern sich an einen Freund, den Sie seit Jahren nicht gesehen haben. Woran erinnern Sie sich besonders gut?

An den Klang seiner Stimme a

An sein Aussehen b

An die Dinge, die sie gemeinsam gemacht haben c

Zur Auswertung zählen Sie bitte alle Kreuze bei a, b und c zusammen. In welchem Bereich haben Sie die meisten Punkte gesammelt?

Punkte	Lerntyp
a	Auditiver Typ
b	Visueller Typ
c	Haptischer Typ

Wenn Ihre Teilnehmer wissen, welche Lernpräferenzen sie haben, können sie sich das Lernen, etwa in Selbstlernphasen, erleichtern. Wenn Sie wissen, welches Lerntypen unter Ihren Teilnehmer sind, können Sie sie besser beim Lernen unterstützen.



Sie werden den Test nicht mit allen Teilnehmern machen können, aber Sie können Fragen aus dem Test nutzen, um im Gespräch Lernpräferenzen abzufragen.

Als Trainer können Sie die unterschiedlichen Lerntypen durch gezielte Ansprache beim Lernen fördern:

Visuelle Lerntypen profitieren von folgenden Maßnahmen:

- ▶ Teilen Sie schriftliche Informationen zum Nachlesen aus.
- ▶ Schreiben Sie bei Vorträgen wichtige Punkte auf.
- ▶ Arbeiten Sie viel mit Beispielen und Vergleichen.
- ▶ Zeigen Sie Dinge, wenn Sie über sie reden.
- ▶ Versuchen Sie Zusammenhänge in einer Skizze festzuhalten.

Auditive Lerntypen können Sie in einer Schulung folgendermaßen unterstützen:

- ▶ Wiederholen Sie wichtige Merksätze.
- ▶ Arbeiten Sie möglichst mit Reimen. Die lassen sich besonders gut merken.
- ▶ Lärm hindert auditive Lerntypen beim Lernen und lenkt ab. Sorgen Sie für eine störungsfreie Umgebung.

Haptiker haben Sie es in Seminaren etwas schwerer, allerdings nur bei theoretischem Lernstoff. Bei praktischen Dingen haben Sie hingegen deutliche Vorteile. Hier ein paar Tipps:

- ▶ Verbinden Sie Lernen mit Bewegung.
- ▶ Geben Sie den Teilnehmern Dinge zum Anfassen.
- ▶ Lassen Sie sie etwas basteln.
- ▶ Lassen Sie die Teilnehmer Plakate und Karten schreiben, aufhängen, strukturieren und sortieren.



Es gibt bei diesen drei Lerntypen vereinzelt Menschen, die eine sehr starke Präferenz auf einem der drei Sinne haben. Die meisten sind aber Mischtypen, oft mit einer ersten und abgeschwächten zweiten Präferenz.

Lernstil

Es gibt einen dritten Einflussfaktor beim Lernen, die Frage, welchen Lernstil Ihre Teilnehmer bevorzugen.



Auch dies können Sie ermitteln.

		stimmt	stimmt nicht
1	Ich diskutiere über den Lernstoff gern mit anderen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Ich schaffe mir immer erst einen Überblick über den Lernstoff.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Ich beschäftige mich am liebsten mit Fakten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Mit schwierigen Inhalten beschäftige ich mich lieber alleine.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Mich interessieren auch immer die Hintergründe, wie Menschen denken und fühlen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Ich muss beim Lernen mit Leib und Seele bei der Sache sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Ich diskutiere gerne mit anderen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Beim Lernen achte ich darauf, dass ich systematisch vorgehe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lernen als Vermittlungsziel

9	Für mich zählen bei Entscheidungen nur sachliche Argumente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Ich verlasse mich bei offenen Fragen gerne auf mein eigenes Urteilsvermögen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Zu viele Detailinformationen erschweren einem das Lernen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Wenn mich der Lernstoff interessiert, fällt mir das Lernen viel leichter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Ich hole mir Rat bei anderen, wenn ich mit dem Lernen nicht weiter komme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Ich versuche den Dingen auf den Grund zu gehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Ich kann mir gut Fakten merken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Was ich mir vornehme, schaffe ich meist auch ohne fremde Hilfe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Beim Lernen ist der Blick auf das Ganze von besonderer Bedeutung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Zum Lernen gehört bei mir ein wenig Phantasie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Gemeinsam lernt es sich am besten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Ich arbeite beim Lernen nach einem festen Plan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Ich prüfe immer genau, ob sich das Lernen überhaupt für mich lohnt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Wenn ich mit anderen diskutiere, weiß ich nachher oft weniger als vorher.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Ich bringe Dinge gerne im Kontext mit anderen Dingen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Man muss auch mal spontan sein, ohne großes Nachdenken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Es gibt folgende Gegensatzpaare beim Lernstil:

kommunikativ	Sie lernen lieber zusammen mit anderen oder Sie lernen lieber für sich.	individuell
analytisch	Sie versuchen den Dingen auf den Grund zu gehen oder Ihnen ist der Gesamtzusammenhang wichtiger.	ganzheitlich
rational	Sie erarbeiten sich Lernstoff systematisch oder Sie lernen am liebsten das, was Sie persönlich interessiert.	emotional

Jetzt können Sie mit Hilfe Ihrer Antworten Ihren persönlichen Lernstil analysieren. Kreuzen Sie als erstes alle Fragen an, bei denen Sie „**stimmt**“ angekreuzt haben.

K	A	R	I	G	E
----------	----------	----------	----------	----------	----------